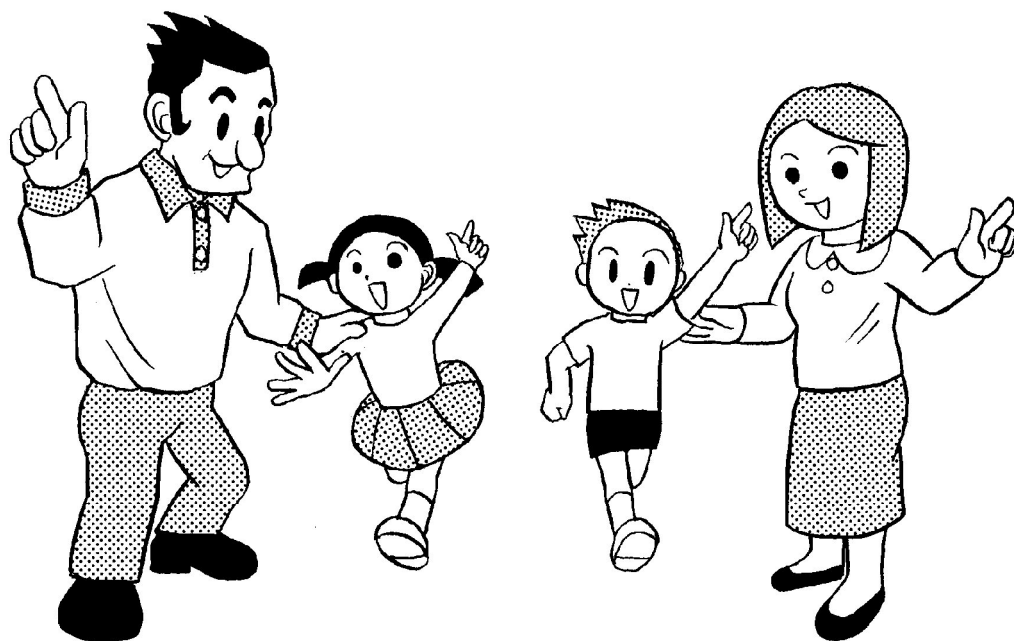


男女共同参画の視点から

**函館市職員のための情報の発信における
表現ガイドライン**

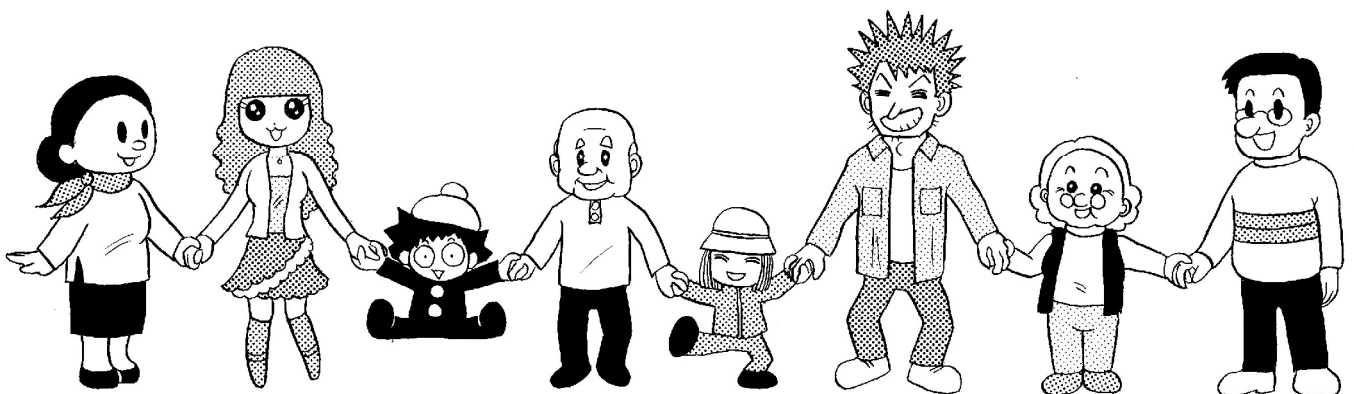
**～何気ないその表現
ちょっと考えてみませんか～**



市民部男女共同参画課

目次

| | |
|--------------------|------|
| ■ はじめに | |
| ■ この「ガイドライン」の対象 | P1 |
| ■ 「男女共同参画」の視点から | P1 |
| ■ 考えてみましょう ことばの表現 | P2・3 |
| ■ 見てみましょう イラスト例 | P4 |
| (1) 家庭編 | P4 |
| (2) 職場編 | P5 |
| (3) 職業編 | P6 |
| ■ 伝えたいことは何ですか？ | P6 |
| ■ FAQ(よくある質問とその回答) | P7 |
| ■ よりよい表現をめざして | P8 |
| ■ 北海道における公的広報の手引き | P9 |
| ■ チェックリスト | |



はじめに

函館市では、男女共同参画社会の実現を目指した総合的な計画である「はこだてプラン21」を平成10年3月に策定し、さまざまな施策を推進してきました。この計画には、男性と女性の固定的な役割分担の見直しや人権尊重に基づいた表現の啓発について盛り込まれており、職員一人ひとりが男女共同参画の視点を持ち、各種事業の施策に取り組むことは極めて重要であると位置づけられています。また、現在、「(仮称)男女共同参画に関する条例」の制定に向けて、取り組みが進められています。

一方、国や北海道においては、「男女共同参画社会基本法」(平成11年度)および「北海道男女平等参画推進条例」(平成13年度)がそれぞれ制定され、男女共同参画への法整備が進められてきました。

こうした法整備を根拠とし、公的広報の作成に関しては、内閣府男女共同参画局および北海道環境生活部男女平等参画推進室から、それぞれ男女共同(平等)参画の視点からの公的広報の手引きが発行されています。

このガイドラインは、国や北海道の手引きを踏まえ、庁内の若手職員で構成するワーキンググループによる検討作業を通じて、市があらゆる情報の発信を行う際の望ましい表現の仕方や留意点等について検討を重ね、編集したものをまとめたものです。

市職員のみなさんが各々の職場で、広報紙やパンフレットの作成、ホームページでの情報提供などの広報活動をはじめ、情報の発信を行うにあたり、参考としてご活用いただくことにより、「男女共同参画の視点」への理解を深め、これに対する「気づき」とご配慮をいただき、広報におけるより豊かな表現を創り出す一助となることを期待しております。

平成16年12月
市民部男女共同参画課

■ この「ガイドライン」の対象

函館市が行う「情報の発信」の全てがその対象です。

「情報の発信」とは、広報の業務にとどまりません。日々、行政の現場で皆さんが市民と接したり、政策を立案したり、事務文書を作り発送するときにも、情報の発信をしていることになるのです。

すなわち、このガイドラインは、行政の仕事に関わる全ての皆さんが、あらゆる場面において、気に留めておいていただきたいことなのです。

特に、刊行物などの文章表現や広報媒体として用いるイラスト・写真などについては、発行の際に「チェックリスト」を参考に、「男女共同参画」の視点での再確認をしてください。

このような場面で再確認！

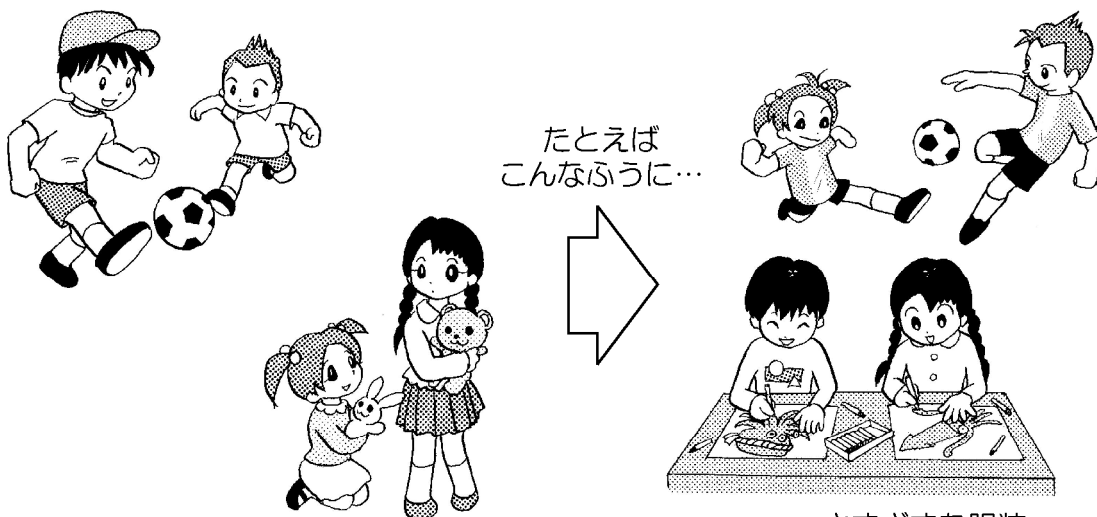
議案、定期刊行物、白書や報告書等の刊行物、報道発表資料、新聞・雑誌掲載原稿、テレビ・ラジオ放送の広報原稿、ポスター、パンフレット、チラシ、ウェブページ等

■ 「男女共同参画」の視点から

女性・男性のイメージを固定化していませんか？

「働く男性に対し、家庭を守る女性」、「男は強く、女は弱いもの」といった固定観念をもったまま、文章やデザイン表現を組み立てていませんか？

男女の役割は時代によって変わるもの。上下関係や優劣といった、偏見や意識の壁を取り除き、表現のイメージを組み立てましょう。



さまざまな服装・
いろいろな遊びがあります

ここをチェック！

- ・女の子の服装や持ち物は暖色系、男の子はいつも寒色系などと固定的に表現していませんか？
- ・「ボール遊びは男の子」、「ままごと遊びは女の子」など固定的にとらえていませんか？

■ 考えてみましょう ことばの表現

適切な呼称を使っていますか？

普段何気なく使っている言葉や表現にも、男性を中心としてきた社会構造や男女の役割分担意識が反映されたものがあります。性別を強調する表現や女性と男性の対語のない表現などには気をつけ、公平な表現を心がけるようにしましょう。

| | 避けたい表現 | 男女共同参画の視点では… | 望ましい表現 |
|------------|-----------------------------|---|---------------------------------|
| (1) 家庭編 | 主人・旦那 奥さん・家内 | ▶ 男性を主、女性を従にとらえ、女性は家の中にいるような印象を受けます | ▶ 夫 妻 配偶者・パートナーなど |
| | 人妻 | ▶ 女性に対する言い方しかない表現です 夫の所有物のような印象を与えます | ▶ 既婚者 |
| | 嫁・嫁ぐ 舅（しゅうと） 姑（しゅうとめ） | ▶ かつての家長制度に基づいた表現です | ▶ 息子の妻・結婚する 妻（夫）の父 妻（夫）の母 |
| | 未亡人 やもめ（寡） | ▶ 夫に先立たれたのに未だ亡くならない人などという意味 | ▶ 使用しない |
| (2) 地域編 | 婦人・婦女 | ▶ 年配・既婚女性といった狭い範囲でのイメージがあります | ▶ 女性 |
| | 老女・老婦人 | ▶ 年齢・性別が強調されています | ▶ 高齢者 お年寄り |
| (3) 学校編 | 帰国子女 | ▶ どちらの性別でも対応できる配慮が必要です | ▶ 帰国児童（生徒・学生） |
| | OB（old boy） | ▶ 外国では、立場を表す言葉に男性名詞が入っているものが見直しが行われています | ▶ 出身者 OB・OG（old girl） |
| | 〇〇ちゃん 〇〇くん | ▶ 男女ともに統一した敬称・呼称を使いましょう | ▶ 〇〇さん |

| | 避けたい表現 | 男女共同参画の視点では… | 望ましい表現 |
|---------|--|--|--|
| (4) 職業編 | 女流作家 女子アナ 女子高生 女医 婦人警官 ○○婦人 | ▶ 女性の場合にだけ職業名の前に「女性～」とつけることにより、性別を強調したり、特別視することにつながります | ▶ 作家 アナウンサー 高校生 医師 警察官 ○○さん など |
| | 美人○○ | ▶ 容姿の良し悪しの強調は人格を尊重した表現ではないので好ましくありません | ▶ 使用しない |
| | OL (office lady) キャリアウーマン サラリーマン | ▶ 職業名ではないので男女で区別する必要はありません。またOLなどは若い女性というイメージで使われる傾向があります | ▶ 会社員 職員 スタッフ |
| | カメラマン キーマン 行政マン オンブズマン ○○マン | ▶ 「人=男」という表現により、多様な人を意味する場合には不適切であると考えられます。外国では立場を表す言葉に男性名詞が入っているもの見直しが行われています | ▶ フォトグラファー、写真家 キーパーソン 公務員・自治体職員 オンブズパーソン ○○員 |
| | スチュワーデス | ▶ 民間の職場でも性別にとらわれない職業名を用いています | ▶ 客室乗務員 キャビンアテンダント |
| | 保母 看護婦 保健婦 | ▶ 1999年に法制定されました 2001年に法制定・2002年施行 2001年に法制定・2002年施行 | ▶ 保育士 看護師 保健師 |

好ましくないと考えられる表現も、法律の規定等によってやむを得ず使用する場合もあるかと思われま。日常生活では「夫」, 「妻」, 「パートナー」などの置き換え例に、今までの習慣から多少違和感を持つ場合があるかもしれません。

しかし、性によって偏りがちな社会の現状を改善するためには、あえて意識的に表現法を変えることも必要です。

ここをチェック!

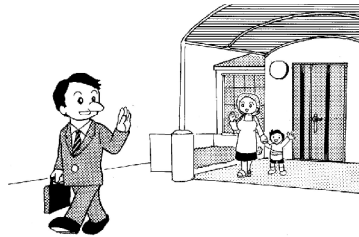
- ・男の子を○○くん, 女の子を○○ちゃんというように男女で呼び方を変えていませんか?

■ 見てみましょう イラスト例

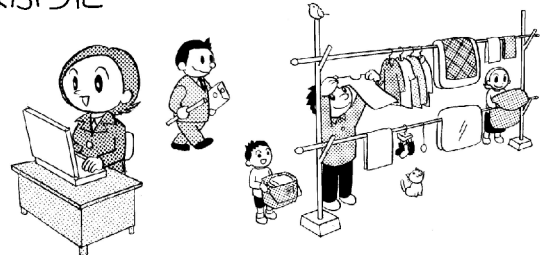
女性と男性が対等な立場で表現されていますか？

(1) 家庭編 さまざまな生き方や個性を表現しましょう

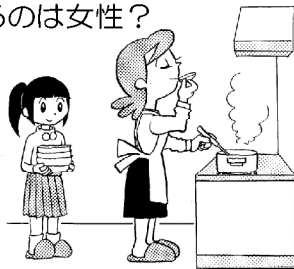
たとえばこんなふうに



外で働くのは男性、
家にいるのは女性？



家事や就労など活動の場は性別に
かかわらず様々です。



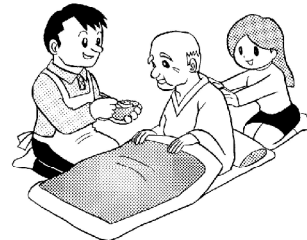
家事をするのは女性？



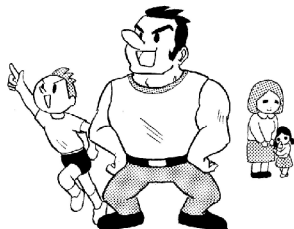
家族で分担している様子を
表現しましょう



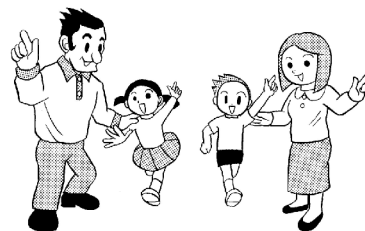
育児・介護をするのは女性？



男性が育児・介護をする
様子も表現しましょう



父は強く大きく、母は控えめに
寄り添う？



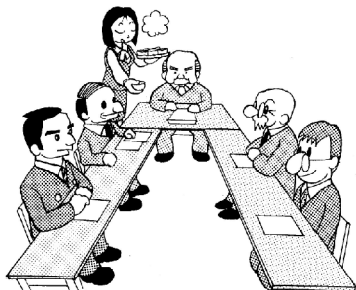
家族はみんな協力し支えあっている

ここをチェック！

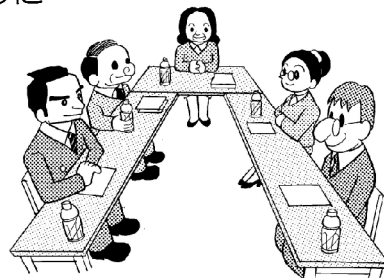
- ・働いている人は男性、家事・育児・介護はいつも女性になっていませんか？
- ・いつも父が主、母が従にはなっていませんか？

(2) 職場編 いろいろなシーンで、女性・男性が活躍しています。

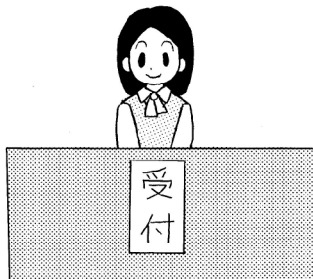
たとえばこんなふうに



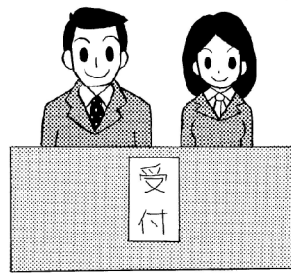
女性は補助的な役割？



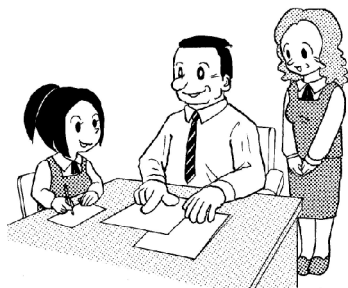
男性も女性も対等に参加している様子を表現しましょう



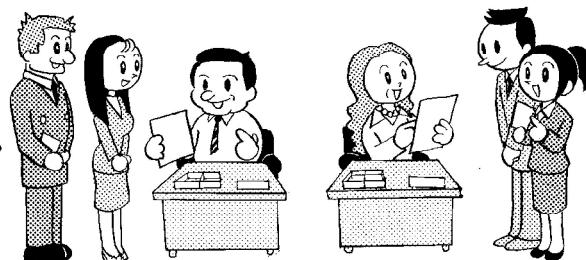
受付はいつも女性？



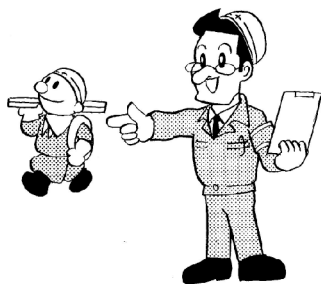
もちろん男性がいることも



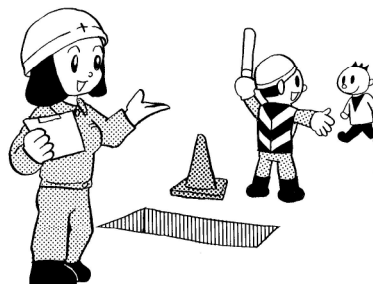
上司は男性ばかり？



今ではあたりまえの光景ですね



男性が指導するのはあたりまえ？

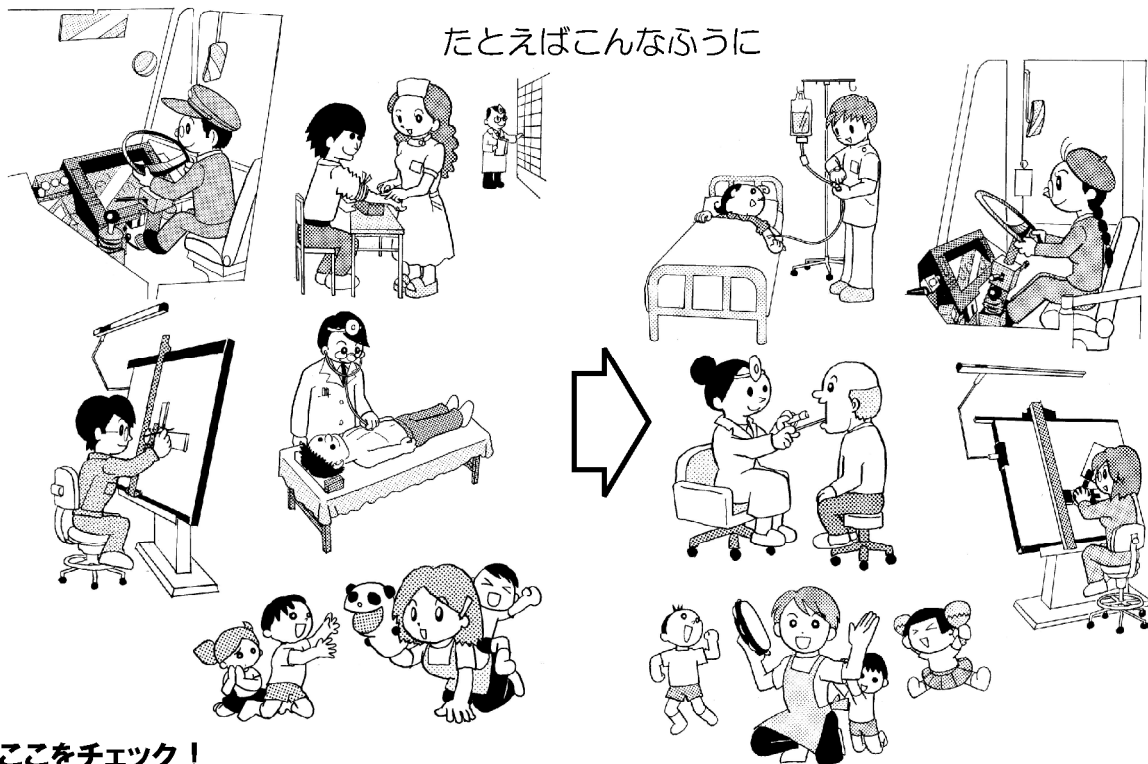


リーダーに性別はありません

ここをチェック！

- ・男女に上下関係や優劣をつけていませんか？

(3) 職業編 性別で職種を固定していませんか？ さまざまな職種で男女が活躍しています。



ここをチェック！

- ・職業は性別によって分けられるのではなく、それぞれの能力や個性に合わせて選択していくべきものです。女性・男性の職域を広げるような積極的な表現をしましょう。

■ 伝えたいことは何ですか？

性的アピールをアイキャッチャーにはしていませんか？

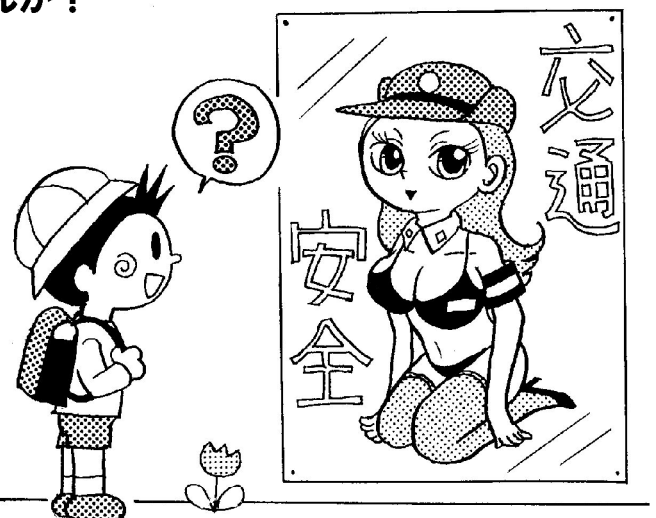
広告には、視覚的要素で注目度を高めるアイキャッチャーという手法があります。

しかしながら視線を集めるために、伝えたい内容と関係のないにっこり笑う女性や身体の一部を「アイキャッチャー」としてポスターなどに使っていませんか？

女性を「人目を引く道具」のように扱うことは、人格・人権を軽視した表現といえます。

ここをチェック！

- ・内容に関係なく女性を登場させていませんか？
本来の目的を伝えるための、より効果的な画を考えましょう。



■ FAQ（よくある質問とその回答）

Q1 素晴らしい成績を残した女子選手を記事にしたいのですが、「男顔負けの大活躍」という表現はどうでしょうか？

A1 「女だからこうあるべき」という意識や女性が男性より劣っていることを前提とした表現なので「男勝り」、「女だてら」などと同様に使用しないようにしましょう。

Q2 どんな言葉で表現するかなんて情報を伝える上ではささいな問題では？わざわざ言い換える必要があるのかな？

A2 言葉や表現の繰り返しは、知らず知らずのうちに固定観念や偏見をうえつけます。まず、表現したい本来の内容をよく考え、一人ひとりが男性、女性を先入観で描くことのないよう留意しましょう。

Q3 名簿を作成する際は男を先、女を後にしていますが、問題はないのでしょうか？

A3 特別なきまりがないものはどちらが先でもいいはずですが、男女混合の五十音順や生年月日順などの基準で作成しては。

Q4 つい「うちの女の子が取りに行きます」などと言ってしまいますが…。

A4 「〇〇（個人名）が」、「うちの職員が」と言い換えましょう。

Q5 男性ばかりの職場にいる唯一の女性を「紅一点」と紹介してもいいですか？

A5 女性の場合のみに使用されている表現は控えます。男性の場合「黒一点」などとは言いませんね。「職場の花」なども女性を花にたとえ能力を認めていないかのような表現といえます。

Q6 「内助の功」を「妻の協力」と言い換えることは、妻は夫を陰で支えるという文化や男らしさ、女らしさが感じられないような気がするが…。

A6 現代社会は男性と女性を、型にはまった様式で二分して表現できないほど多様化しています。差別や不平等につながる習慣は変えていくことも求められているのです。

Q7 全体で○人、うち女性△人という表記は？

A7 統計処理に使用する場合を除き、女性△人・男性○人などとし、必要以上に女性を強調するのは避けましょう。

■ よりよい表現をめざして

1) 判断基準の目安と表現方法

表現方法のなかに人物が登場する場合、その性別を「男性から女性」あるいは、「女性から男性」に入れ替えてみてください。

文章表現において、「女医」という言葉を用いた場合、「男医」とすると、おかしいと感じることでしょう。そうした場合には、他の表現方法がないか、考えてみましょう。

2) 引用の扱い方

他者の表現を引用するとき、その文献等に問題になりうる表現が含まれていた場合には、

- ・他の資料を探す
- ・趣旨を変えずに間接的に引用する
- ・そのまま引用して注釈をつける

などが考えられます。

3) 他の関係機関から、掲示や配布を頼まれたとき

表現内容について、ガイドラインなどを参考に、「男女共同参画」の視点でも、配布や掲示をするかについて検討してください。

4) 他の機関と一緒に作成するとき

作業の際に、相手方にも、このガイドラインの趣旨を理解してもらうよう努めてください。報道機関に広報を依頼するとき、また、デザインや印刷の委託等を行う際にもこの趣旨を伝え、理解・協力をしてもらいましょう。

5) 男女両方の目からみた確認

特に印刷媒体などの制作の際は、出稿前に、出来るだけ男女両方の職員が目を通し確認してみてください。普段気づきにくいことが見えてきます。

■ 北海道における公的広報の手引き

国と北海道から、同様の手引き書が発行されていますが、両者ともに、ほぼ同一の内容となっていますので、ここでは北海道の手引き書の概要をご紹介します。市としても、これらの視点を踏まえて、広報活動に取り組んでいく必要があります。

1 公的広報の作成に当たっての視点

●共感を得られる広報のために

公的広報では、必要な情報を正確に分かりやすく伝えるばかりでなく、伝えたいことをどう表現するかも重要です。内容以前に表現への反感を招くようでは、施策への理解や協力は得られません。女性、高齢者、年少者、障害者、外国人など多様な受け手を意識し、共感が得られるような表現を心がけなければなりません。

●広報にプラスする男女平等参画の視点

男女平等参画の視点に立ち、受け手をよく理解することで、より豊かなコミュニケーションが創り出されます。新たな視点で表現することで、これまでの固定的な考え方にとらわれない、フレッシュで魅力的な広報が可能となります。

●男女平等参画社会の形成に向けた北海道の責務

北海道男女平等参画推進条例における北海道の責務および基本計画を踏まえ、公的広報にあたっては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していくような表現にすることが求められています。

2 具体的な表現における留意点

(1) 男女いずれかに偏った表現になっていないか。

- ・受け手の立場に立ったとき、男女いずれかに偏ることなく正確に伝わるか。
- ・広報に登場する男女のバランスに偏りはないか。

(2) 性別によるイメージを固定化した表現になっていないか。

- ・「男は仕事、女は家庭」などの固定的な役割分担にとらわれていないか。
- ・性別にとらわれず、多様な個性が表現されているか。

(3) 男女を対等な関係で描いているか。

- ・男性がいつもリーダーとして表現されていないか。
- ・加害者を男性、被害者を女性として固定的に表現していないか。

(4) 男女で異なった表現を使っていないか。

- ・「女社長」など、女性の場合だけ性別に冠をつける必要はあるだろうか。
- ・「女だてらに」などのように、一方の性だけに特有の表現をする必要はあるだろうか。
- ・男性を「氏」、女性を「さん」とするなど、同じ広報のなかで呼称を区別する必要はあるだろうか。

(5) 女性をむやみにアイキャッチャーにしていないか。

- ・単に人の目を引くために、内容と関係なく女性の姿を広報に使っていないか。

以上が北海道の手引き書の概要です。あわせて参考にしてください。

■ チェックリスト

- 女性・男性のイメージを固定化していませんか？
(>> 1 ページ参照)
- 適切な呼称を使っていますか？
(>> 2・3 ページ参照)
- 女性と男性が対等な立場で表現されていますか？
(>> 4・5・6 ページ参照)
- 性的アピールをアイキャッチャーにはしていませんか？
(>> 6 ページ参照)

再確認

男女共同参画に敏感な視点で全体をもう一度確認しましょう。

このガイドラインは、これがだめでこれが良いという特定の表現の是非を問うものではありません。

私たち一人ひとりが、相手を尊重し、人を傷つけない表現を心がけていかななくてはなりません。そのためにはどのような表現がより望ましいかを考えるため、このガイドラインを活用してください。

情報発信をする際の表現で疑問があれば、男女共同参画課までお問い合わせください。
また、よりよいガイドラインにするため、是非ご意見等をお寄せください。

男女共同参画課 21-3470
danjokyodo@city.hakodate.hokkaido.jp

函館市職員のための情報の発信における表現ガイドライン

何気ないその表現ちょっと考えてみませんか

2004年12月発行

編集：行政刊行物等の発行における表現のガイドラインワーキンググループ

内山 恵 遠藤 悦子 小林 文京 佐藤 優香 田村 昌弘 寺村 日出人 中田 昌子
中村 幸信 本田 尚子 山名田 洋

発行：函館市市民部男女共同参画課 0138-21-3470
